

Covid-19, formation, apprentissage & AKTO : tout savoir

Conditions de continuité de nos services, mesures emploi et formation et règles applicables aux CFA et OF... Les impacts du Covid-19 pour vous.

🔗 TRAVAILLER AVEC AKTO

← RETOUR Accueil / Articles / Covid-19, formation, apprentissage & AKTO : tout savoir

Mise à jour : 01/09/2020 A+ A-

COVID 19 : 3 leviers financiers pour favoriser le maintien dans l'emploi et la reconversion des salariés fragilisés par la crise sanitaire

[Voir les leviers financiers](#) ✓

COVID-19 : Les conditions de continuité de nos services

Fermeture de nos locaux

À mesure que la situation évolue, nous prenons les mesures nécessaires. **En conformité avec les directives gouvernementales, nos locaux sont fermés jusqu'à nouvel ordre.**

Face à cette situation, nous nous sommes organisés afin d'assurer la continuité de nos services tout en ayant à cœur de protéger nos équipes.

Nos équipes restent mobilisées

Pour continuer à vous rendre le meilleur service, **nos équipes restent mobilisées et sont maintenant toutes connectées** pour répondre à toutes vos questions et traiter vos demandes.

N'hésitez pas à les contacter en priorité **par mail et en ligne via vos espaces clients respectifs.**

[Contacter votre conseiller AKTO](#) ✓

Nous sommes conscients des difficultés que cette situation va entraîner pour vous et vous remercions pour votre compréhension. Soyez assuré que notre mobilisation est entière pour vous aider à traverser cette période délicate.

Covid-19 : les mesures emploi et formation

Depuis les ordonnances publiées au 16 avril.

En application de la loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19, le Gouvernement est autorisé à prendre, par ordonnance, un certain nombre de mesures provisoires afin de faire face aux conséquences de la crise.

Les 2 objectifs emploi-formation de ces mesures COVID 19

- ① **limiter les ruptures des contrats de travail et atténuer les effets de la baisse d'activité**, en facilitant et en renforçant le recours à l'activité partielle pour toutes les entreprises quelle que soit leur taille, notamment en adaptant de manière temporaire le régime social applicable aux indemnités versées dans ce cadre, en l'étendant à de nouvelles catégories de bénéficiaires, en réduisant, pour les salariés, le reste à charge pour l'employeur et, pour les indépendants, la perte de revenus, en adaptant ses modalités de mise en œuvre, en favorisant une meilleure articulation avec la formation professionnelle et une meilleure prise en compte des salariés à temps partiel ;
- ② **aménager les dispositions de la 6e partie du code du travail**, notamment afin :
 - de permettre aux employeurs, aux organismes de formation et aux opérateurs de satisfaire aux obligations légales en matière de qualité et d'enregistrement des certifications et habilitations ;
 - d'adapter les conditions de rémunérations et de versement des cotisations sociales des stagiaires de la formation professionnelle.

Les mesures d'urgence

Retrouvez ci-dessous ces mesures figurant dans les ordonnances publiées au 16 avril (et dans leurs textes d'application). Pour rappel, vous trouverez aussi celles prises dans d'autres textes.

Concernant les contrats de travail en alternance

(source [Ordonnance n° 2020-387 du 01/04/20](#) (art.3))

Prolongation des contrats de professionnalisation et des contrats d'apprentissage :

Cette mesure est prise pour tenir compte de la suspension de l'accueil des apprentis et des stagiaires par les centres de formation d'apprentis et les organismes de formation depuis le 12 mars 2020. Eu égard aux circonstances exceptionnelles liées à la crise sanitaire, l'activité de ces organismes ne peut donc pas s'exercer conformément au calendrier de l'alternance initialement prévu lors de la conclusion du contrat, des sessions de formation et parfois des examens terminaux sont par conséquent reportés, à des dates qui peuvent être postérieures aux dates de fin d'exécution des contrats.

Les contrats de professionnalisation et les contrats d'apprentissage, dont la date de fin d'exécution survient entre le 12 mars et le 31 juillet 2020, sans que le salarié ait achevé son cycle de formation en raison de reports ou d'annulations de sessions de formation ou d'exams, **peuvent être prolongés par avenant au contrat initial jusqu'à la fin du cycle de formation poursuivi initialement.**

A titre dérogatoire, ne sont alors pas applicables les conditions suivantes :

- ✓ Durées minimales et maximales du contrat : 6 mois-3 ans pour le contrat d'apprentissage et 6 mois-12 mois (36 mois pour les publics prioritaires) pour le contrat de professionnalisation
- ✓ Durée de la formation : durée minimale de 25 % de la durée totale du contrat d'apprentissage et 15-25% de la durée totale du contrat de professionnalisation (minimum 150h)
- ✓ Age maximal : 29 ans pour le contrat d'apprentissage et 25 ans pour les salariés en contrat de pro complétant leur formation initiale

Contrats d'apprentissage en cours à la date du 12 mars 2020 :

Il est permis aux apprentis dont les contrats d'apprentissage sont en cours, de ne pas débiter leur formation dans le délai maximal de 3 mois compte tenu des difficultés liées à l'état d'urgence sanitaire. Ne sont ainsi pas applicables les dispositions suivantes :

- ✓ La date de début de la formation pratique chez l'employeur ne peut être postérieure de plus de 3 mois au début d'exécution du contrat.
- ✓ La date de début de la période de formation en CFA ne peut être postérieure de plus de 3 mois au début d'exécution du contrat.

Concernant l'entretien professionnel

Les dispositions suivantes visent à tenir compte du fait que les employeurs ne pourront pas tenir dans le délai prévu les entretiens eu égard aux circonstances exceptionnelles liées à la crise sanitaire actuelle.

A compter du 01/01/2021 :

Pour l'application des dispositions relatives à l'abondement correctif, il est tenu compte de la date à laquelle l'employeur a réalisé l'état des lieux, compte tenu du report de délai précité.

(source : [Ordonnance n° 2020-387 du 01/04/20](#) (art.1))

Rappel, jusqu'au 31/12/2020 :

- ✓ **Report des états des lieux récapitulatifs :** Tous les entretiens donnant lieu à l'établissement de l'état des lieux du parcours professionnel intervenant en principe au cours de l'année 2020 peuvent être reportés jusqu'au 31 décembre 2020, à l'initiative de l'employeur.
La mesure transitoire permettant à l'employeur de satisfaire à ses obligations en se référant soit aux dispositions issues de la loi du 5 mars 2014, soit en prenant en compte celle issue de la loi du 5 septembre 2018 n'est pas remise en cause.
Attention : les autres entretiens professionnels (au minimum tous les 2 ans) ne sont, eux, pas reportés.
- ✓ **Suspension de l'abondement correctif du compte personnel de formation :** A compter du 12 mars 2020 et jusqu'au 31 décembre 2020, les sanctions prévues en cas de non-respect des règles relatives à l'entretien professionnel ne sont pas applicables (entreprises d'au moins 50 salariés).

Apprentissage sans employeur :

La durée de 3 mois du cycle de formation en apprentissage débuté sans employeur est prolongée de 3 mois supplémentaires pour les personnes dont le cycle de formation en apprentissage est en cours à la date du 12 mars 2020.

Concernant la VAE (Validation des Acquis de l'Expérience)

(source [Ordonnance n° 2020-387 du 01/04/20](#) (art.2))

Il s'agit de faciliter l'accès à la VAE et de prévenir les difficultés d'accès à ce dispositif dans la période actuelle, notamment par le renforcement des accompagnements préalables nécessaires. La période de confinement peut en effet être l'occasion d'entreprendre ou de finaliser une validation des acquis de l'expérience à distance, notamment pour les salariés placés en activité partielle, sous réserve que les modalités d'accompagnement et de financement soient adaptées.

L'OPCO peut financer les dépenses afférentes à la VAE incluant les frais de positionnement du bénéficiaire, l'accompagnement à la constitution des dossiers de recevabilité et la préparation au jury de validation des acquis de l'expérience, ainsi que les frais afférents à ces jurys.

La prise en charge s'effectue alors :

- ✓ sur la base d'un montant forfaitaire, déterminé par chaque opérateur de compétences dans la limite de 3000 euros par dossier de VAE,
- ✓ en recourant aux fonds issus des contributions supplémentaires (conventionnelles et versements volontaires) au profit des salariés des branches et entreprises concernées, et aux fonds dédiés au financement de l'alternance.

A noter : dans les mêmes conditions, les associations Transition Pro peuvent décider de financer les dossiers VAE en mobilisant les fonds destinés au financement des CPF de transition professionnelle. Ces dispositions sont applicables jusqu'à une date fixée par décret (en attente), et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020

Concernant l'activité partielle

(source [Ordonnance n°2020-346 du 27/03/20](#) (art. 4 et 5) modifié par [l'ordonnance n° 2020-428](#) du 15 avril 2020 portant diverses dispositions sociales pour faire face à l'épidémie de covid-19 & [Décret n°2020-325 du 25/03/20](#))

Côté salarié

L'indemnité horaire versée par l'employeur :

- ✓ **Montant** : 70 % de la rémunération brute du salarié (telle qu'utilisée pour calculer l'indemnité de congés payés) soit environ 84 % du salaire net
- ✓ **Pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation** : si la rémunération est inférieure au SMIC, le montant égal au pourcentage du SMIC qui leur est applicable au titre des dispositions du code du travail et, s'il y a lieu, des dispositions conventionnelles applicables à l'entreprise. Si la rémunération est supérieure ou égale au SMIC, le montant de l'indemnité est égal à 70 % de la rémunération horaire brute antérieure du salarié (telle que déterminée en application des dispositions réglementaires applicables à l'activité partielle) lorsque le résultat de ce calcul est supérieur à 8,03 euros. Lorsque ce résultat est inférieur ou égal à 8,03 euros, l'indemnité horaire d'activité partielle est égale à 8,03 euros.

Si des actions de formation sont mises en œuvre pendant les heures chômées : le salarié perçoit la même indemnité (70 % du salaire brut) et non plus 100 % de la rémunération nette antérieure pour toutes les formations ayant donné lieu à un accord de l'employeur après le 28 mars (postérieurement à la publication de l'ordonnance).

Concernant la qualité

(source [Ordonnance n° 2020-387 du 01/04/20](#) (art.1))

Les prestataires d'actions concourant au développement des compétences (financés par un opérateur de compétences, une association Transition Pro, l'Etat, les régions, la Caisse des dépôts et consignations, Pôle emploi ou par l'Agefiph) devront détenir la certification qualité « Qualiopi » à partir du 1er janvier 2022 (et non plus le 1er janvier 2021).

Eu égard aux circonstances exceptionnelles liées au virus covid-19, l'activité de certification de ces organismes ne peut en effet pas s'exercer conformément au calendrier initial, ces derniers ne pouvant plus accueillir du public. De la même manière, les organismes certificateurs et les instances de labellisation ne peuvent également pas assurer leur mission de certification dans de bonnes conditions et dans un contexte où il est recommandé d'éviter les contacts présentiels.

Concernant le répertoire spécifique tenu par France Compétences

(source [Ordonnance n° 2020-387 du 01/04/20](#) (art.1))

Les certifications et habilitations recensées à l'inventaire au 31 décembre 2018 sont enregistrées de plein droit jusqu'au 31 décembre 2021 dans le répertoire (et non plus le 31 décembre 2020).

Cette mesure permettra aux services de France compétences de résorber le stock de demandes de renouvellement d'enregistrement dans le répertoire spécifique de manière graduelle, compte tenu de la crise sanitaire actuelle

Côté employeur

L'allocation d'activité partielle :

- ✓ **Taux horaire** : 70 % de la rémunération brute du salarié (telle qu'utilisée pour calculer l'indemnité de congés payés)
- ✓ **Plafond** : 4.5 fois le taux horaire du SMIC
- ✓ **Plancher** : Ce plancher de 8.03 € ne s'applique pas aux apprentis et aux salariés en contrat de professionnalisation dont la rémunération antérieure était inférieure au SMIC.

Attention : ce plancher ne s'applique ni aux apprentis, ni aux salariés en contrat de professionnalisation et ni aux intérimaires. Pour eux, le montant de l'allocation versée à l'employeur correspond au montant de l'indemnité horaire perçue par le salarié, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Dispositions applicables aux demandes d'indemnisation adressées ou renouvelées à l'Agence de services et de paiement à compter du 26 mars, au titre du placement en position d'activité partielle de salariés depuis le 1er mars 2020

Concernant les congés payés (alternants compris)

(source [Ordonnance n° 2020-323 du 25/03/20](#) article 1)

L'employeur peut **décider de la prise de jours de congés payés** acquis par un salarié (y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris) ou **modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés**, dans la **limite de 6 jours** de congés et sous réserve de respecter un **délai de prévenance d'au moins 1 jour franc**.

Les conditions doivent être déterminée dans un **accord d'entreprise**, ou, à défaut, un **accord de branche**.

L'accord peut autoriser l'employeur à fractionner les congés sans être tenu de recueillir l'accord du salarié et à fixer les dates des congés sans être tenu d'accorder un congé simultané à des conjoints ou des partenaires liés par un PACS.

La période de congés imposée ou modifiée ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

Concernant les autres jours de repos (alternants compris)

(source [Ordonnance n° 2020-323 du 25/03/20](#) (articles 2, 3, 4 et 5))

L'employeur peut, sous réserve de respecter un **délai de prévenance d'au moins 1 jour franc** :

- ① Imposer la prise, à des dates déterminées par lui, de jours de repos effectivement acquis et dont la date de prise est habituellement laissée au choix du salarié ;
- ② Modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos.

Limite : le nombre total de jours ne peut être supérieur à 10. La période de prise des jours de repos imposée ou modifiée ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

NB : des mesures similaires s'appliquent aux jours de repos des salariés en forfait jours et aux droits affectés sur le compte épargne-temps (CET).

Concernant les fermetures d'OF et CFA

(source [Décret n° 2020-293 du 23/03/20](#))

Jusqu'au 11 Mai 2020, les établissements de formation ne peuvent plus accueillir du public.

Concernant l'organisation des examens

(source [Ordonnance n° 2020-351 du 27/03/20](#) (articles 2, 3 et 4))

Les autorités compétentes pour la détermination des modalités d'accès aux formations de l'enseignement supérieur dispensées par les établissements relevant des livres IV et VII du code de l'éducation ainsi que pour la détermination des modalités de délivrance des diplômes de l'enseignement supérieur, y compris le baccalauréat, peuvent apporter à ces modalités les adaptations nécessaires à leur mise en œuvre.

S'agissant des épreuves des examens ou concours, ces adaptations peuvent porter, dans le respect du principe d'égalité de traitement des candidats, sur leur nature, leur nombre, leur contenu, leur coefficient ou leurs conditions d'organisation, qui peut notamment s'effectuer de manière dématérialisée.

Les adaptations sont portées à la connaissance des candidats par tout moyen dans un délai qui ne peut être inférieur à 2 semaines avant le début des épreuves.

Covid 19 : les règles applicables aux CFA et OF (source Ministère du Travail)

Information de la DGEFP – Mise à jour 17 Mars 2020

Dans le cadre d'évolution du contexte de l'épidémie de COVID-19, le ministère du Travail précise les règles applicables aux CFA et aux organismes de formation.

Tous les CFA et les organismes de formation suspendent l'accueil en formation, et ce jusqu'à nouvel ordre. Ce principe s'applique à l'ensemble des personnes en formation quel que soit leur statut. Les organismes de formation et les CFA sont invités à poursuivre l'activité, à travers des modalités de formation à distance.

Pour les CFA, les règles suivantes s'appliquent :

- ✓ Le « coût contrat » est maintenu et sera payé par les OPCO. Les CFA ne pourront donc pas avoir accès à l'activité partielle, sauf décision de fermeture par la préfecture.
- ✓ Les jeunes en formation devront rejoindre leur entreprise. Si celle-ci est en activité partielle, ils en bénéficieront au même titre que les salariés ; leur rémunération sera maintenue.

Les salariés en contrat de professionnalisation bénéficieront des mêmes mesures, y compris sur la modalité de financement et de prise en charge par les OPCO. Les organismes de formation ne pourront donc pas avoir accès à l'activité partielle au titre de cette activité de formation en alternance.

Pour les organismes de formation

Pour les organismes de formation, le principe est de privilégier le maintien de l'activité lorsque les formations peuvent se poursuivre par un enseignement à distance et donc le maintien du financement de la prestation par leur financeur.

- ✓ Les règles de contrôle de service fait évoluent pour permettre l'organisation de la formation à distance avec des modes de preuve facilités et allégés : les preuves pourront être apportées par tout moyen.
- ✓ En cas de besoin, les décalages éventuels des sessions seront rendus possibles.
- ✓ En cas d'impossibilité de maintenir temporairement l'activité, les règles d'activité partielle s'appliquent aux salariés du centre ou de l'organisme de formation concerné
- ✓ Dans tous les cas, les bénéficiaires demandeurs d'emploi en cours de formation voient leur rémunération de stagiaire de la formation professionnelle garantie pendant la période de suspension, jusqu'à la fin de la formation.

Pour accompagner les CFA et les organismes de formation à recourir à la formation à distance, le ministère du Travail mettra prochainement à disposition des centres de formation, de leurs stagiaires ou apprentis, des outils et des contenus numériques.

AKTO reste en appui des équipes administratives des organismes de formations et des CFA pour la gestion des dossiers en cours.

Pour aller plus loin : d'après le site du ministère du Travail :

- ➔ [FAQ apprentissage](#)
- ➔ [FAQ Formation professionnelle des salariés, alternants et personnes en recherche d'emploi](#)
- ➔ [FAQ Mon compte formation](#)
- ➔ [Dispositif exceptionnel d'activité partielle](#)
- ➔ [Précisions sur les évolutions procédurales du dispositif exceptionnel d'activité partielle](#)
- ➔ [Mise à disposition des organismes de formation et des CFA d'outils et de contenus pédagogiques à distance permettant de garantir la continuité de leur activité de formation](#)

Ces articles peuvent vous intéresser

🕒 18/02/2022
📄 TRAVAILLER AVEC AKTO

Un numéro unique pour contacter AKTO : le 01 88 13 10 00

En 2022, AKTO renouvelle sa plateforme téléphonique et propose un point d'entrée unique : le 01 88 13 10 00. Une équipe de 26 téléconseillers est à votre disposition du lundi au jeudi de 9h à 12h30 et de 13h30 à 17h00 et le vendredi : de 9h à 12h et de 13h30 à 16h30 [..]

[Voir plus →](#)

🕒 14/02/2022
📄 TRAVAILLER AVEC AKTO

Accords relatifs à la formation professionnelle de votre branche

AKTO met à votre disposition les liens et résumés des différents accords en vigueur de votre branche, en lien avec la formation professionnelle.

[Voir plus →](#)

🕒 09/07/2021
📄 TRAVAILLER AVEC AKTO

Travailler avec AKTO, à l'aune de la commande publique

AKTO poursuit la mise en conformité de ses achats de formation et de prestations de conseil selon le code de la commande publique. Une démarche effectuée en toute transparence qui modifie nos habitudes de travail.

[Voir plus →](#)